

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen memberikan dasar yang kuat dalam memahami hubungan antara perilaku individu dan kinerja dalam konteks organisasi. Teori-teori manajemen klasik seperti Teori Kebutuhan Maslow, memberikan pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif dan motivasi, tetapi juga oleh karakteristik individu seperti nilai-nilai pribadi, motivasi intrinsik, dan karakteristik psikologis lainnya.

Kepribadian individu memainkan peran penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks dunia kerja. Setiap individu memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda, yang dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, cara mereka menyelesaikan tugas, serta kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Kinerja dan produktivitas karyawan dapat sangat dipengaruhi oleh manajemen SDM yang efektif. Memeriksa komponen psikologis kepribadian seseorang merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk memahami unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan dalam situasi ini.

Tujuan manajemen SDM adalah untuk mengawasi semua hal yang berkaitan dengan karyawan di dalam perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan

merupakan salah satu tujuan utama manajemen SDM untuk memenuhi tujuan organisasi. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari proses yang melibatkan berbagai variabel, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Salah satu variabel internal yang penting untuk diperhatikan adalah kepribadian karyawan, yang dapat memengaruhi cara kerja, interaksi sosial, serta cara menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan mendukung organisasinya. Sebagai sumber daya manusia suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat penting karena akan mencerminkan kinerja bisnis. Salah satu elemen kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun luar adalah kepribadiannya.

Lima ciri kepribadian utama, yang terkadang disebut sebagai "lima besar," memiliki dampak simultan dan parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi, menurut penelitian Akbardin et al. (2019). Sikap-sikap ini terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, keterbukaan terhadap pengalaman baru, persetujuan, dan kesadaran. Sebaliknya, penelitian Poniarsih (2019) menemukan bahwa kelima karakter besar secara keseluruhan tidak berdampak pada kinerja pegawai BPBD DIY. Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa dimensi kehati-hatian berpengaruh terhadap dimensi kinerja efektif dan efisien serta dimensi ekstroversi berpengaruh terhadap dimensi kinerja disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa kehati-hatian dan ekstroversi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pekerja.

Namun, meskipun banyak studi yang mengkaji hubungan antara dimensi kepribadian dan kinerja karyawan, hasil yang diperoleh sering kali bersifat kontekstual dan tidak selalu konsisten. Faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, lingkungan organisasi, dan budaya kerja dapat memengaruhi bagaimana kepribadian berinteraksi dengan kinerja.

Studi ini bertujuan untuk menguji dampak dari lima model kepribadian utama terhadap kinerja karyawan dalam organisasi, mengingat pentingnya hubungan antara kepribadian dan kinerja. Selain membantu pengembangan karier, perekrutan, dan evaluasi kinerja yang lebih akurat, temuan studi ini diyakini akan memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk menciptakan inisiatif manajemen sumber daya manusia yang lebih sukses.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dari itu peneliti membuat judul **“PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV ARGA CIPTA PRATAMA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Ciri-ciri kepribadian individu dapat memengaruhi variasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan dengan tingkat ketelitian tinggi, misalnya, cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan terorganisasi, yang membuat mereka lebih mampu melakukan pekerjaan dengan cepat dan mencapai tujuan. Di sisi lain, pekerja yang menunjukkan tingkat neurotisme

tinggi mungkin lebih rentan terhadap stres dan kesulitan menangani tekanan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka.

2. Temuan penelitian sebelumnya tentang hubungan antara kinerja karyawan dan Kepribadian Lima Besar masih belum konsisten. Bergantung pada konteks pekerjaan dan iklim organisasi, beberapa penelitian mengidentifikasi hubungan substansial antara ciri-ciri kepribadian tertentu dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menghasilkan temuan yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diperlukan untuk menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama dan ciri-ciri kepribadian dalam model Kepribadian Lima Besar.

C. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Openess to experience* terhadap kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama?
2. Bagaimana pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama?
3. Bagaimana pengaruh *Extroversion* terhadap kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama?
4. Bagaimana pengaruh *Agreeableness* terhadap kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama?
5. Bagaimana pengaruh *Neurotism* terhadap kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama?

6. Bagaimana *The Big Five Personality* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Arga Cipta Pratama?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepribadian Openness terhadap pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh tipe kepribadian conscientiousness terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh tipe kepribadian Extrovert terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh tipe kepribadian Agreementableness terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama.
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh neuroticism terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama.
6. Untuk menilai pengaruh The Big Five Personalities terhadap kinerja karyawan CV Arga Cipta Pratama.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini mampu menjadi sumber pengetahuan, rujukan dan referensi untuk semua pihak yang mendalami ilmu manajemen terkhusus yaitu manajemen sumber daya manusia. Dan mampu menjadi tolak ukur ataupun sebagai data untuk penelitian sejenis di masa mendatang yakni

dengan memberi informasi yang telah didapatkan mengenai informasi tentang lima model besar kepribadian terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini pun mampu menjadi objek penilaian dan sumber referensi terkhusus bagi pihak CV Arga Cipta Pratama dalam mengawasi kinerja karyawan terutama yang berkaitan dengan lima model besar kepribadian.

